

QUADRANTE SERVIZI S.R.L.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1. PREMESSA	2
1.1 Il quadro normativo e la responsabilità amministrativa degli enti	2
1.2 L'adozione del Modello 231 da parte di Quadrante Servizi S.r.l.	4
1.3 Destinatari del Modello	4
1.4 Finalità e caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Struttura del Modello ..	4
1.5 Parte Generale	6
1.6 Parte Speciale A e Codice Etico	7
2. ADOZIONE DEL MODELLO	8
2.1. Approvazione del Modello da parte di Quadrante Servizi S.r.l. – Modifiche e Integrazioni	8
3. MAPPATURA DEI RISCHI	8
3.1. Aree di attività a rischio in relazione ai reati in violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	8
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	9
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l.	9
4.2. Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza	12
4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	13
5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI	15
5.1. Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	15
5.2. Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	16
6. SISTEMA DISCIPLINARE	16
6.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	17
6.2. Destinatari e loro doveri	17
6.3. Principi generali relativi alle sanzioni	18
6.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	18
6.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti	21
6.6. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)	22
6.7. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	23

7. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO IN QUADRANTE SERVIZI S.r.l.	23
7.1. Formazione del personale.....	23
7.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partners	24
8. SANZIONI NEI CONFRONTI DELLE MISURE DI TUTELA PREVISTE PER IL WHISTLEBLOWING E PER SEGNALAZIONI EFFETTUATE CON DOLO O COLPA GRAVE.....	24
9. VERIFICHE PERIODICHE.....	25
10. MODELLO E CODICE ETICO.....	25

1. PREMESSA

1.1 Il quadro normativo e la responsabilità amministrativa degli enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito ha portato all'approvazione del Dlgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Fino all'approvazione del decreto, di eventuali reati, anche se in ipotesi commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere solo e unicamente la persona fisica del loro autore; attualmente invece, ne risponde anche l'ente, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è passibile di subire sanzioni relevantissime, persino in grado di bloccarne l'ordinaria attività.

La nuova responsabilità introdotta dal Dlgs. 231/2001 mira quindi a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure di carattere interdittivo quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con la possibilità di revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il sistema sanzionatorio dell'ente. Ai sensi degli articoli 9 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni applicabili all'ente comprendono la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza. La sanzione pecuniaria si applica in ogni caso di accertata responsabilità dell'ente; le altre sanzioni operano nei casi e alle condizioni previste dal Decreto.

La sanzione pecuniaria è determinata mediante un sistema per quote. Il giudice stabilisce anzitutto il numero delle quote, di regola non inferiore a cento e non superiore a mille, entro i limiti specificamente previsti per ciascun illecito, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire ulteriori illeciti. Determina quindi il valore della singola quota, compreso tra euro 258 ed euro 1.549, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta. Nei casi espressamente previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria può essere determinata in misura percentuale sul fatturato globale totale dell'ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta nei casi previsti dall'articolo 12 del Decreto. In particolare, è ridotta della metà quando l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. È ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha integralmente risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero ha adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; se ricorrono entrambe le condizioni, la riduzione è dalla metà ai due terzi.

Le sanzioni interdittive sono applicate solo nei casi espressamente previsti e quando ricorrono le condizioni stabilite dal Decreto, tenendo conto dell'idoneità della singola misura a prevenire illeciti analoghi. Nei presupposti di legge, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente tramite commissario. L'ente può evitare l'applicazione delle sanzioni interdittive quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, risarcisce integralmente il danno ed elimina le conseguenze dannose o pericolose del reato, elimina le carenze organizzative mediante l'adozione e l'attuazione di modelli idonei e mette a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca. La confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, è disposta nei casi previsti dal Decreto; la pubblicazione della sentenza può essere ordinata quando è applicata una sanzione interdittiva.

La responsabilità amministrativa, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda su una colpa "di organizzazione": l'ente è ritenuto cioè, nella sostanza, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la richiesta di concessioni alla Pubblica Amministrazione).

Le modalità attraverso le quali la società può dotarsi di un simile sistema di controllo interno, peraltro, sono indicate dagli artt. 6 e 7 del Decreto, e precisamente:

- l'approvazione di un c.d. "modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" ("Modello");
- la creazione di un organismo di vigilanza ("Organismo di Vigilanza" ovvero "ODV") interno deputato al controllo del rispetto delle sue previsioni e alla costante verifica della loro efficacia preventiva.

1.2 L'adozione del Modello 231 da parte di Quadrante Servizi S.r.l.

L'adozione del Modello è, per legge, facoltativa: Quadrante Servizi S.r.l., tuttavia, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito modello.

Il Modello di Quadrante Servizi S.r.l. ha come riferimento, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria e, in particolare, dalla Confindustria del 2021, e attua tali linee guida adottandone nella misura massima possibile i contenuti con le opportune integrazioni ed implementazioni procedurali, anche in considerazione delle peculiarità dell'attività svolta dalla Società.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nell'approvare il Modello, ha affidato ad un Organo Collegiale di Quadrante Servizi S.r.l. l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza, con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

1.3 Destinatari del Modello

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli esponenti di Quadrante Servizi S.r.l.: i lavoratori, i dirigenti, gli amministratori; sono altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al suo rispetto – i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti (collettivamente, “Collaboratori Esterni”) nonché tutti i *partners* commerciali che operano attivamente a supporto nello svolgimento delle attività cosiddette sensibili (“*Partners*”).

1.4 Finalità e caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Quadrante Servizi S.r.l. si compone della presente Parte Generale, della Parte Speciale A e del Codice Etico. Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello, nei limiti in cui siano espressamente richiamati e applicabili, l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe e delle procure, le job description, il Documento di Valutazione dei Rischi, il sistema di gestione integrato SGS e le procedure aziendali vigenti.

Il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, progressivamente ampliato dal legislatore, comprende le seguenti categorie:

- indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture: artt. 316-bis, 316-ter, 353, 353-bis, 356, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter c.p.; (art. 2 Legge 23 dicembre 1986, n. 898 (art. 24 D.Lgs.);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati: artt. 491-bis, 615-ter, 615-quater, 617-quater, 617-quinquies, 629, comma 3, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quater.1 e 635-quinquies c.p.; art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105; art. 55, comma 9, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata: artt. 416, 416-bis, 416-ter e 630 c.p.; art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309; art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.p. (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, corruzione e altri delitti contro la Pubblica Amministrazione: artt. 314, comma 1, 314-bis, 316, 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis e 346-bis c.p. (art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento: artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c.p. (art. 25-bis D.Lgs.

- 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio: artt. 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater c.p. (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001);
 - reati societari: artt. 2621, 2621-bis, 2622, 2625, comma 2, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635, 2635-bis, 2636 e 2638 c.c.; delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare nelle trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
 - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale, dalle leggi speciali e dall'art. 2 della Convenzione internazionale di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: art. 583-bis c.p. (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
 - delitti contro la personalità individuale: artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 601, 602, 603-bis e 609-undecies c.p. (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
 - abusi di mercato: artt. 184 e 185 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
 - omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro: artt. 589 e 590, comma 3, c.p. (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
 - ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio: artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p. (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori: artt. 493-ter, 493-quater, 512-bis e 640-ter c.p., nei casi previsti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001);
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore: artt. 171, comma 1, lett. a-bis), e comma 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies Legge 22 aprile 1941, n. 633 (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: art. 377-bis c.p. (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
 - reati ambientali richiamati dall'art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001;
 - impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: art. 22, comma 12-bis, e art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
 - razzismo e xenofobia: art. 604-bis c.p. (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);
 - frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa: artt. 1 e 4 Legge 13 dicembre 1989, n. 401 (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
 - reati tributari: artt. 2, 3, 4, 5, 8, 10, 10-quater e 11 D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74 (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
 - contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
 - delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001);
 - riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001);
 - delitti contro gli animali (art. 25-undevicies D.Lgs. 231/2001);
 - reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146.

All'esito della mappatura dei rischi, il Consiglio di Amministrazione ha adottato la presente Parte Speciale A, cui si rinvia per l'individuazione delle attività sensibili, dei principi di comportamento, dei protocolli, dei controlli e dei flussi informativi relativi è dedicata ai reati di cui all'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

La delimitazione non esclude l'applicazione dei principi, dei protocolli, dei flussi informativi e del

sistema disciplinare previsti dalla Parte Generale alle ulteriori famiglie di reato rilevanti, né pregiudica l'adozione di ulteriori Parti Speciali quando richiesta dall'evoluzione normativa, organizzativa o della valutazione dei rischi. La mappatura e il perimetro delle Parti Speciali sono sottoposti a verifica periodica e aggiornati in presenza di mutamenti significativi o violazioni rilevanti.

Il Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi S.r.l., in ogni caso, avrà il potere di adottare apposite delibere per l'integrazione del Modello con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative alle tipologie di reati sopra elencati che, per effetto di diversi interventi normativi, siano inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Dlgs. 231/2001.

1.5 Parte Generale

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il “Modello” o i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del Dlgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze: individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto; prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati; prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo l'art. 6, terzo comma, del Dlgs. 231/2001, e coerentemente con le Linee Guida predisposte da Confindustria, la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

- a. individuazione e mappatura dei rischi;

l'art. 6, comma 2, lett. (a) del Dlgs. 231/2001 richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, in altri termini, l'analisi della complessiva attività di Quadrante Servizi S.r.l. e l'individuazione in essa delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

La mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, dovrà essere sottoposta a una continuativa attività di controllo e revisione e dovrà essere costantemente aggiornata, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che Quadrante Servizi S.r.l. dovesse trovarsi ad affrontare.

- b. articolazione di un sistema di controllo *ex ante*;

ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. (b) del Dlgs. 231/2001, una volta compiuta questa attività di analisi e selezione delle aree di rischio nell'ambito della complessiva attività di Quadrante Servizi è necessario prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle aree di attività a rischio.

Le singole Parti Speciali stabiliscono quindi per questi ambiti di attività le linee guida per le misure e procedure (quali, per esempio, la separazione tra funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale a rischio, specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione per la fasi maggiormente sensibili) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione di reati; l'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l. dovrà sulla base delle disposizioni del presente Modello, provvedere alla valutazione dell'adeguatezza degli specifici contenuti di tali misure e procedure.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti previa approvazione dell'Organo amministrativo. Aldilà delle descritte procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*). Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i controlli non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

c. designazione dell'Organismo di Vigilanza;

terza finalità della Parte Generale è l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza che provvede:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni, delle misure e delle procedure predisposte in attuazione del presente Modello, da parte dei dirigenti e dei dipendenti di Quadrante Servizi ;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti (a) e (b);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche.

L'Organismo di Vigilanza è collegiale ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La sua composizione, durata, cause di ineleggibilità, incompatibilità, decadenza e revoca sono disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

1.6 Parte Speciale A e Codice Etico

La **Parte Speciale A** costituisce parte integrante del Modello e contiene le disposizioni specifiche e complementari alla presente Parte Generale per la prevenzione dei reati di cui all'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001. Per le attività sensibili, i protocolli, i controlli e i flussi informativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro si rinvia integralmente alla Parte Speciale A.

La **Parte Speciale A** integra la Parte Generale con riferimento è dedicata ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001. Essa integra la presente Parte Generale con riferimento agli specifici rischi e presidi di prevenzione di cui all'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001. Essa individua le attività sensibili, i principi di comportamento, i protocolli, i responsabili, i controlli e i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con la Parte Generale e con il sistema aziendale di gestione. . In caso di contrasto, prevalgono le disposizioni più rigorose e maggiormente idonee alla prevenzione del rischio reato, ferme le competenze inderogabili attribuite.

Il Codice Etico contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i destinatari ivi

specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

Le singole Parti Speciali, unitamente al Codice Etico, costituiscono parte integrante del Modello.

2. ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione del Modello da parte di Quadrante Servizi S.r.l è attuata secondo i seguenti criteri:

- a. realizzazione e aggiornamento del Modello

Quadrante Servizi S.r.l, in linea con i principi fondamentali proposti dalle Linee Guida di Confindustria, realizza e adotta formalmente il proprio Modello, ed aggiornerà il medesimo anche in base ad ogni esigenza di Quadrante Servizi S.r.l. che si verificherà nel tempo.

- b. attuazione del Modello di Quadrante Servizi S.r.l.

L'attuazione del Modello di Quadrante Servizi S.r.l. in relazione alle proprie attività aziendali è rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione; sarà compito specifico dell'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l. verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività svolte.

2.1. Approvazione del Modello da parte di Quadrante Servizi S.r.l. – Modifiche e Integrazioni

Il Modello è elaborato e approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi S.r.l.

Il presente Modello è un atto di emanazione dell'organo collegiale (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del decreto); ogni successiva modifica o integrazione di carattere sostanziale del Modello è operata dal Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi S.r.l. È peraltro riconosciuta agli Amministratori e al Presidente di Quadrante Servizi S.r.l. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

3. MAPPATURA DEI RISCHI

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Dlgs. n. 231/2001;
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

3.1. Aree di attività a rischio in relazione ai reati in violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Le attività di Quadrante Servizi S.r.l. che presentano un rischio in relazione ai reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono:

RIF.	MACRO-ATTIVITÀ SENSIBILE
1LAV	Definizione e approvazione delle linee guida per il processo di valutazione dei rischi, analisi, predisposizione e aggiornamento del DVR (ai sensi degli artt. 17 e 18 del D.Lgs. 81/2008).
2LAV	Verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul luogo di lavoro.
3LAV	Definizione e approvazione delle linee guida per il processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi.
4LAV	Nomina dei soggetti responsabili del presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro.
5LAV	Attuazione della sorveglianza sanitaria.
6LAV	Gestione dell'informazione e della formazione dei lavoratori.
7LAV	Fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'impiego dei dispositivi di protezione individuale.
8LAV	Gestione delle emergenze e del primo soccorso.
9LAV	Selezione e gestione di appaltatori e lavoratori autonomi che operano nei siti della Società.
10LAV	Gestione della valutazione dei rischi interferenziali ed elaborazione del DUVRI, nei casi previsti dalla legge.
11LAV	Gestione dei compiti operativi assegnati ai lavoratori e collaborazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
12LAV	Gestione degli ambienti di lavoro, delle attrezzature e degli impianti.
13LAV	Gestione della prevenzione degli incendi.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l.

L'Organismo è un organo collegiale composto da 3 a 5 membri effettivi dotati di comprovata competenza e professionalità e che adotta un proprio regolamento ed ha un proprio statuto.

I membri sono così definiti:

- a) due o massimo quattro componenti esterni da individuarsi, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi, tra esperti, consulenti e/o liberi professionisti in materie giuridiche e/o tecniche e/o che posseggano specifiche capacità in tema di attività ispettiva;
- b) un componente espressione delle Organizzazioni Sindacali presenti in azienda e che verrà da dette congiuntamente indicato entro un termine che il Consiglio di Amministrazione darà loro nel richiedere tale nominativo. Nell'ipotesi in cui le predette Organizzazioni Sindacali indichino disgiuntamente più candidati, verrà nominato il soggetto la cui candidatura a mezzo di comunicazione scritta sarà giunta prima a conoscenza della società, a parità di conoscenze ed esperienza. In caso in cui nessuna Organizzazione Sindacale indichi alcun candidato la società sarà libera di non nominare il quinto membro dell'Organismo.

Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere invitati i responsabili delle funzioni aziendali e, per la presente Parte Speciale, i soggetti del sistema di prevenzione e protezione, quando la loro partecipazione sia utile all'istruttoria o al monitoraggio dei presidi. Gli invitati intervengono

limitatamente ai punti di competenza, sono tenuti alla riservatezza, non ricevono informazioni non necessarie e si allontanano prima della deliberazione.

La partecipazione degli invitati è collegata esclusivamente alle esigenze informative e consultive dell'Organismo. Essa non attribuisce la qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza e cessa quando viene meno il ruolo aziendale che ne giustifica l'invito o quando l'Organismo ne dichiara conclusa la necessità.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza designando altresì anche il nominativo, fra i membri del medesimo organismo, del Presidente .

Sarà compito dei membri dell'Organismo di Vigilanza, in occasione della prima seduta utile, dar corso alla nomina come Presidente dell'Organismo di Vigilanza del membro designato allo scopo dal Consiglio di Amministrazione, dando successiva conferma dell'avvenuta nomina al Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi.

Nell'ipotesi che la composizione dell'Organismo di Vigilanza consti di un numero pari di membri, il voto del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, in caso di parità, varrà doppio.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui agli artt. 109 del D.lgs. 1 settembre 1993, n. 385, e 2382, 2399 c.c., nonché nel rispetto del disposto dell'art. 11 del D.Lgs n. 175 del 19.08.2016 così come modificato dal D.Lgs n. 100 del 16.06.2017. Essi dovranno avere una adeguata conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e/o consulenziale.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza prima di assumere l'incarico dovrà sottoscrivere un'apposita dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovranno essere legati alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti) o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse tale da compromettere l'esatto adempimento degli obblighi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico;
- quanto previsto dal D.lgs n. 39 del 08.04.2013, ed assenza a carico dei predetti di sentenza di condanna e/o di patteggiamento anche non irrevocabile in relazione ai reati di cui all'art 300 D.Lgs 81/08 e ss.mm..
- allorché il componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

In ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, il componente si considera ineleggibile dal momento in cui gli sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art.

425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di incompatibilità di cui ai punti precedenti, il Consiglio di Amministrazione della Società, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato. Resta inteso che il membro soggetto alla situazione di incompatibilità dovrà fintanto che permane tale situazione astenersi dall'esprimere il proprio diritto di voto.

Il mandato sarà, altresì, revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla Legge;
- qualora vengano meno i requisiti di onorabilità

L'Organismo di Vigilanza è nominato, con la possibilità di fissarne un compenso, dal Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi S.r.l. e resta tanto quanto il Consiglio di Amministrazione che li ha nominati e tali nomine sono rinnovabili. In ogni caso ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore.

All'Organismo di Vigilanza si applicheranno le norme del Codice Civile in tema di mandato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza. In tal caso il Presidente ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione affinché provveda a deliberare la nomina del sostituto con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del sostituto del Presidente.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Al fine di tutelare l'Organismo di Vigilanza dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione, questo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa:

- l'abuso di potere derivante dalla posizione ricoperta da parte del membro dell'Organismo;
- qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia e di indipendenza;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di condanna nei confronti della società ai sensi del D.Lgs 231/01 e Legge 123/07, anche non irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo

quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto per i reati di cui all'art 300 D.Lgs 81/08 e ss.mm..

- una sentenza di condanna anche non irrevocabile, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati citati dall'art 300 D.Lgs 81/08 e ss.mm..
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;

Qualora venga a mancare per qualunque causa la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza, tutto l'Organismo decade ed il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituirlo entro 60 giorni.

4.2. Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che a esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo deve avvenire in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

a. Autonomia e indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo di Vigilanza è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

b. Indipendenza.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società.

c. Professionalità.

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale e organizzativa.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d. Continuità d'azione.

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità.

e. Riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs. 231/01 e ss.mm. in merito ai reati cui all'art. 300 del D.Lgs 81/08 e art. 25 septes del D.Lgs 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e in conformità alle normative sulla privacy in vigore.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di Quadrante Servizi S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà al Consiglio di Amministrazione della società una relazione con l'attività che intende intraprendere nell'anno e negli anni successivo un consuntivo dell'attività svolta con eventuali segnalazioni raccomandazioni rilevate.

Sulla base di tale relazione il Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi S.r.l. attribuirà un budget annuale omnicomprendivo per detto organismo, che dovrà tener conto di un importo specifico destinato alle spese ritenute necessarie dai membri dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento della propria funzione e che verrà ripartito tra i membri di detto organismo nella prima seduta utile.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- b. sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c. sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l. realizzerà le predette finalità attraverso:

- a) diffondere nel contesto aziendale avvalendosi delle apposite strutture interne la conoscenza e la comprensione del Modello;
- b) vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;

- c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- d) vigilare sulla efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- e) promuovere l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- f) segnalare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- g) comunicare e relazionare periodicamente (almeno ogni sei mesi) al Presidente del Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed al loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente i seguenti elementi:
 - a) l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno;
 - b) le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
 - c) i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
 - d) l'elenco delle attività che si prevedono per l'anno successivo.
 - e) individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive nei contratti con Fornitori e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato art. 1;
 - f) promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico che fa parte integrante del modello organizzativo e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
 - g) verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzia la necessità;
 - h) istituire delle procedure idonee a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) Emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'Organismo. Tali disposizioni,

che dovranno essere adeguatamente motivate (es. disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità), saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, ma non dovranno essere in contrasto con le norme della Società;

b) Accedere ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e ss.mm. in merito ai reati cui all'art. 300 del D.Lgs 81/08 ss.mm.e art. 25 septes del D.Lgs 231/01 e ss.mm.;

d) Richiedere che qualunque dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

e) Sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli membri dell'Organismo stesso.

In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri dello stesso, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Le attività poste in essere dall'Organismo per le aree di propria competenza, nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari ma non potranno essere sindacate da alcun altro organismo aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in quanto all'organo dirigente rimonta la responsabilità ultima del funzionamento del Modello organizzativo

5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

5.1. Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e a eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività aziendali di Quadrante Servizi srl;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- le informazioni relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo,
- i procedimenti disciplinari svolti per condotte in violazione del MOG e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nella competenza dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

I flussi informativi ordinari verso l'Organismo di Vigilanza sono distinti dalle segnalazioni protette. Le segnalazioni di violazioni rientranti nell'ambito del D.Lgs. 24/2023 sono effettuate attraverso i canali interni aziendali, in forma scritta o orale, secondo la procedura whistleblowing vigente, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle altre persone menzionate, nonché del contenuto e della documentazione. Sono vietati atti di ritorsione, ostacoli o tentativi di ostacolo alla segnalazione. Il gestore del canale assicura all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della riservatezza e del principio di necessità, le informazioni rilevanti ai fini del Modello; le segnalazioni anonime sufficientemente circostanziate sono trattate secondo la procedura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al Consiglio di Amministrazione (quando si tratti di amministratori) o agli appositi responsabili aziendali (nel caso di dipendenti e di dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

5.2. Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l. due linee di informazione:

- a. la prima, su base eventuale, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b. la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

L'Organismo di Vigilanza di Quadrante Servizi S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi indicati o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai

predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Pertanto, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

6.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per i lavoratori addetti al commercio e al settore (CCNL Commercio), e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti al contratto del terziario (CCNL Dirigenti Terziario).

Assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

6.2. Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3. Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- a) l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- b) la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- c) la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- d) la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- e) eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- f) il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Commercio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e al codice disciplinare aziendale con relativo modello sanzionatorio in allegato ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del Codice Civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL Commercio. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL Commercio, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL Commercio trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL Commercio, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

I dipendenti sono comunque soggetti alle sanzioni previste da codice disciplinare aziendale in vigore.

In particolare, in applicazione del CCNL Commercio si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso

Per quanto attiene alla specie e all'entità della sanzione da applicare, la Società si atterrà ai principi e alle regole previsti dalla legge e dal CCNL Terziario e, in particolare, ai seguenti criteri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- condotta complessiva del lavoratore, anche con riguardo alla sussistenza di eventuali precedenti disciplinari;
- ruolo del lavoratore rispetto all'infrazione contestata;
- conseguenze ed entità degli eventuali danni derivati dalla condotta contestata;
- ogni circostanza oggettiva o soggettiva del caso concreto.

a. Il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

b. Multa non superiore a 4 ore della retribuzione base.

La multa non superiore a 4 ore di retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio o ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- in generale, Infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, anche in considerazione alle mansioni esplicate.

c. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 giorni.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore a 10 giorni, può essere comminata a fronte di:

- casi di reiterazione di Infrazioni già sanzionate precedentemente, per tre volte, con la multa
- in particolare, casi di tolleranza delle irregolarità di servizio da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione o violazioni colpose di misure e cautele di sicurezza riguardanti aree di rischio sensibili;
- abbia, con colpa, posto in essere infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale.

d. Licenziamento con preavviso.

La sanzione del licenziamento con preavviso, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente che:

- adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- recidiva oltre la terza volta, di comportamenti negligenti e non conformi alle prescrizioni del Modello, per le quali siano state applicate le sanzioni della multa e/o della sospensione
- abbia, con colpa grave, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Dlgs. 231/01.

e. Licenziamento senza preavviso.

La sanzione del licenziamento senza preavviso, in accordo al CCNL Commercio, è applicabile al dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che

possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;

- abbia posto in essere, con dolo, un comportamento diretto alla commissione di un'ipotesi di reato ai sensi del Dlgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti a tale scopo delegati.

Viene prevista la tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che ad essi riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento nel CCNL Dirigenti Terziario, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati ed applicando, in via analogica, il CCNL Commercio.

Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono le seguenti:

- a. Licenziamento con preavviso.

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

- b. Licenziamento senza preavviso.

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità

che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

Viene prevista la tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6.6. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i soci i clienti, i creditori, la Pubblica Amministrazione o le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli

amministratori.

In particolare, qualora sia accertata l'inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, e/o la violazione delle norme contrattuali e/o delle procedure, direttive e istruzioni correlate al Modello organizzativo e alle finalità di prevenzione degli illeciti di cui alla L.231/2001 da parte di un componente degli organi di controllo, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida scritta al puntuale rispetto del Modello;
- sospensione o revoca dall'incarico.

6.7. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, l'applicazione di penali, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

7. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO IN QUADRANTE SERVIZI S.r.l.

7.1. Formazione del personale

Quadrante Servizi S.r.l. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, a osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello, Quadrante Servizi S.r.l. attua il sistema di gestione della formazione del personale, che sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- a) personale direttivo, con funzioni di rappresentanza, inclusi i Quadri e in ogni caso i Responsabili di funzione, almeno con riferimento a coloro che hanno responsabilità operativa in attività cosiddette sensibili: formazione iniziale attraverso riunioni ad hoc nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello, diffusione via internet di materiale dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche; informativa in sede di assunzione per i neoassunti.
- b) altro personale: nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni; informativa in sede di assunzione per i neoassunti; estensione ai dipendenti che hanno un indirizzo di posta elettronica delle informazioni via mail.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale, nonché l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

7.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partners

Quadrante Servizi promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partner* commerciali e i collaboratori esterni, non dipendenti di Quadrante Servizi S.r.l.

Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale con Quadrante Servizi S.r.l.

Le lettere di incarico e gli accordi con i collaboratori esterni e partners che operano nell'ambito delle attività a rischio conterranno apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro trasgressione possa essere anche, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa o delle clausole adottate e l'effettiva comunicazione della nota e dell'utilizzo delle clausole.

8. SANZIONI NEI CONFRONTI DELLE MISURE DI TUTELA PREVISTE PER IL WHISTLEBLOWING E PER SEGNALAZIONI EFFETTUATE CON DOLO O COLPA GRAVE

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis comma d), il sistema disciplinare adottato dall'ente deve prevedere "sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

•Inoltre, ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.lgs. 24/2023: "I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".

Pertanto, Quadrante servizi s.r.l. ritiene sanzionabili i seguenti soggetti:

- il soggetto segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il soggetto segnalante che è stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- il Responsabile della struttura aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante;
- il soggetto che ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la segnalazione;
- il soggetto che ha violato l'obbligo di riservatezza;
- il soggetto responsabile per l'istituzione dei canali di segnalazione e che non ha istituito tali canali o ha adottato procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D.lgs. 24/2023;
- il soggetto incaricato di svolgere l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute e che non le ha svolte;
- eventuali altri soggetti coinvolti che non garantiscano i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità

del soggetto segnalante;

- il soggetto che è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o corruzione) o più in generale attività non conformi al Codice Etico aziendale, al MOG.

La gamma e la misura delle sanzioni si informa alla casistica e ai criteri precedentemente illustrati. La sanzione non può essere inferiore a quella della sospensione per i casi di cui alle lettere a e b, in funzione della gravità della condotta e nel rispetto dei principi di proporzionalità, contraddittorio e tutela della persona segnalante.

Restano ferme le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC ai responsabili ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 24/2023: da euro 10.000 a euro 50.000 nei casi di ritorsione, ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione, violazione della riservatezza, mancata istituzione dei canali, mancata adozione o non conformità delle procedure e omessa attività di verifica e analisi; da euro 500 a euro 2.500 nei casi previsti dalla legge relativi a segnalazioni per le quali sia accertata la responsabilità del segnalante, salve le eccezioni normative.

Tali sanzioni amministrative sono distinte dalle misure disciplinari interne e possono concorrere con gli ulteriori profili di responsabilità.

9. VERIFICHE PERIODICHE

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'Organismo di Vigilanza dall'art. 6, comma 1 lett. (b) Dlgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure implementative del medesimo con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- annualmente saranno riesaminate tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall' Organismo di Vigilanza e gli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Dei risultati di questa attività di verifica dovrà dare conto, seppure sommariamente, la relazione annualmente predisposta dall'Organismo di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione prevista nel relativo paragrafo.

10. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, ed a tal fine si è ritenuto di ricomprendere il Codice Etico nel Modello nonostante la diversità rispetto al Codice stesso, dovuta alla differente finalità che il Modello intende perseguire, .

In ragione di quanto precede, si precisa quindi:

il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Quadrante Servizi S.r.l. allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale”, riconosciuti come propri e sui quali

richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori;

- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati;
- i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.